

Bedrijfsopleidingen 2005: de belangrijkste resultaten

Jack Claessen en Jeroen Nieuweboer

In 2005 boden zeven van de tien bedrijven in de particuliere sector ondersteuning – financieel of door het beschikbaar stellen van werktijd – bij de opleiding van hun werknemers. Bij twee van de drie bedrijven ging het om cursussen of opleidingen. Bij 30 procent was er sprake van opleiding op de werkplek en bij 41 procent namen medewerkers deel aan andere vormen van bedrijfsopleidingen, zoals zelfstudie of deelname aan conferenties, workshops en lezingen. Grotere bedrijven boden vaker bedrijfsopleidingen aan dan kleinere. Relatief de meeste cursussen werden gevolgd door 25-54-jarigen. Jongeren en 55-plussers waren ondervertegenwoordigd. Vergeleken met 1999 was het aandeel bedrijven dat bedrijfsopleidingen aanbood in 2005 een stuk lager. Dit gold eveneens voor het percentage werknemers dat via het bedrijf cursussen of opleidingen volgde. Ook werd er minder uitgegeven aan cursussen en opleidingen van werknemers. Het aandeel van de arbeidskosten dat hieraan werd besteed, daalde van 2,7 naar 2,2 procent.

1. Inleiding

Het doel van dit artikel is het presenteren van de belangrijkste resultaten van het onderzoek Bedrijfsopleidingen 2005. Het onderzoek is gebaseerd op een enquête onder bedrijven in de particuliere sector met ten minste tien werknemers. In 2005 behoorden hiertoe ruim 3,8 miljoen werknemers. In de enquête is gevraagd naar de deelname van werknemers aan bedrijfsopleidingen, de kosten hiervan en het gevoerde opleidingsbeleid van de bedrijven. Het betreft een onderzoek in het kader van een verordening van de Europese Unie (EU) dat in alle lidstaten wordt gehouden. Het sluit aan bij de doelstellingen van de Europese Top in Lissabon maart 2000 waarbij de EU zich tot doel heeft gesteld de meest competitieve en dynamische kenniseconomie in de wereld te worden. Levenlang leren is een belangrijke voorwaarde om deze doelstelling te kunnen realiseren. Bedrijfsopleidingen zijn een belangrijk thema in deze strategie die moet leiden tot het ontwikkelen van een vakbekwame, goed opgeleide en flexibele beroepsbevolking.

2. Wat wordt verstaan onder een bedrijfsopleiding?

Er is sprake van een bedrijfsopleiding als de opleiding georganiseerd wordt om nieuwe kennis of vaardigheden te ontwikkelen of bestaande kennis of vaardigheden te verbeteren. Bovendien moet deze geheel of gedeeltelijk door het bedrijf ondersteund worden. Dat kan financieel en/of door het beschikbaar stellen van werktijd. Daarnaast dient de opleiding van te voren gepland te zijn.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen cursussen of opleidingen en andere vormen van bedrijfsopleidingen zoals opleidingen op de werkplek, jobrotation/functieroulatie, deelname aan kwaliteitscirkels of georganiseerde groepsdiscussies, zelfstudie en het bezoek aan conferenties, workshops of lezingen (zie: Begrippenlijst).

Binnen de cursussen of opleidingen worden interne- en externe cursussen onderscheiden. Interne cursussen of opleidingen worden door het bedrijf zelf ontworpen en georganiseerd terwijl externe cursussen of opleidingen ontworpen en georganiseerd worden door een andere organisatie dan het bedrijf zelf. Een en ander staat los van de locatie waar de opleiding of cursus gegeven wordt.

In het onderzoek Bedrijfsopleidingen 2005 werd ook naar leerbanen geïnformeerd. Hoewel dit geen bedrijfsopleidingen in strikte zin zijn, hebben ze hier immers wel een duidelijk raakvlak mee.

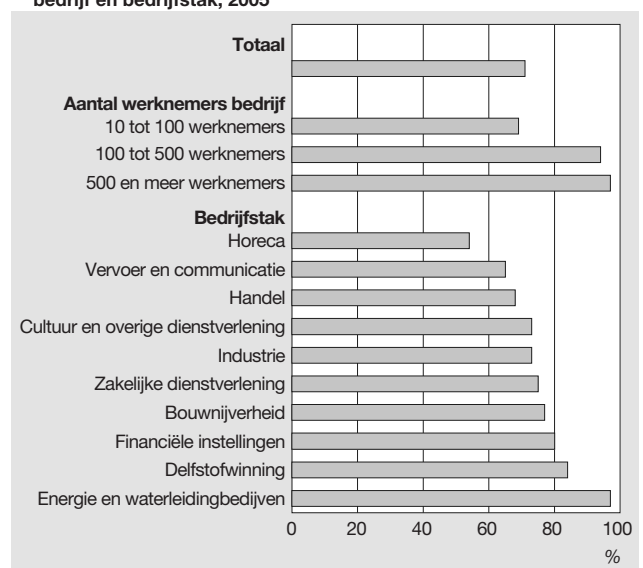
Een leerbaan is een baan met een opleidingsdoel. Het hoofddoel is kennis op te doen waarmee een officieel erkend diploma of een kwalificatie wordt behaald. De leeractiviteit is op zijn minst gedeeltelijk praktijkgericht. De opleiding wordt geheel of gedeeltelijk gefinancierd door het bedrijf waarbij de leerlingen vaak een speciaal 'leer/werk contract' hebben.

3. Welke bedrijven hebben bedrijfsopleidingen?

3.1 Naar grootte bedrijf

In 2005 faciliteerden zeven van de tien particuliere bedrijven met tien en meer werknemers bedrijfsopleidingen voor hun medewerkers. Bij twee van de drie bedrijven volgden medewerkers cursussen of opleidingen. Bij 30 procent van de bedrijven was er sprake van opleiding op de werkplek en bij 41 procent namen medewerkers deel aan overige vormen van bedrijfsopleidingen. Grotere bedrijven boden vaker bedrijfsopleidingen aan dan kleinere. Dat hangt wellicht samen met het feit dat bij de grotere bedrijven meer middelen beschikbaar zijn voor het opleiden van het personeel.

1. Bedrijven met bedrijfsopleidingen naar aantal werknemers bedrijf en bedrijfstak, 2005



3.2 Naar bedrijfstak

Het aandeel bedrijven met bedrijfsopleidingen verschilt ook per bedrijfstak. Relatief de meeste bedrijfsopleidingen kwamen voor bij energie en waterleidingbedrijven, delfstofwinning en financiële instellingen. Bij bedrijven in de horeca werden het minst bedrijfsopleidingen aangeboden. Dit houdt verband met het feit dat de meeste werkzaamheden in deze bedrijfstak minder opleiding vergen dan de beheersing van complexe processen in bijvoorbeeld de energie en waterleidingbedrijven of bij banken en verzekeringsbedrijven. Daarnaast werken in de horeca ook veel werknemers in een tijdelijke of een kleine baan. Dergelijke werknemers gaan minder vaak op cursus.

3.3 Innovators en niet-innovators

Bedrijven die in 2005 nieuwe of sterk verbeterde producten of diensten dan wel nieuwe werkmethode introduceerden, zijn aangemerkt als innovators.¹⁾ Hiertoe behoorden 18 procent van de bedrijven. Van deze innoverende bedrijven gaf 84 procent cursussen of opleidingen, tegenover 63 procent van de niet-innovators. Ook de andere vormen van bedrijfsopleidingen werden door de innoverende bedrijven substantieel meer gegeven dan door niet-innoverende bedrijven. Innoverende bedrijven deden dus meer aan bedrijfsopleidingen dan bedrijven die in 2005 niet innoveerden.

Staat 1
Bedrijven met bedrijfsopleidingen naar innovativiteit bedrijven en soort opleiding, 2005

	Totaal	Innovators	Niet-innovators
	%		
Totaal	71	90	68
Cursus of opleiding	66	84	63
Andere bedrijfsopleidingen:			
Opleiding op de werkplek	30	44	27
Job rotation / functieroulatie	9	22	6
Kwaliteitscirkels /groepsdiscussies	10	21	7
Zelfstudie	17	32	14
Conferenties, workshops, lezingen	35	54	31

Staat 2
Leerbanen bij bedrijven, 2005

	Bedrijven met leerbanen	Leerbanen per werknemer	Personen met leerbaan		
			Totaal	Mannen	Vrouwen
	%				
Totaal	39	2	100	70	30
10 tot 100 werknemers	39	3	100	72	28
100 tot 500 werknemers	38	1	100	80	20
500 en meer werknemers	50	1	100	60	40
Industrie	39	2	100	87	13
Bouwnijverheid	47	4	100	98	2
Handel	40	2	100	58	42
Horeca	51	4	100	57	43
Vervoer en communicatie	36	1	100	84	16
Financiële instellingen	32	1	100	59	41
Zakelijke dienstverlening	32	2	100	63	37
Cultuur en overige dienstverlening	32	2	100	47	53

4. Leerbanen

Bijna vier op de tien bedrijven had in 2005 leerbanen. Het ging om bijna 80 duizend banen. Hiervan werden er 70 procent bezet door mannen en 30 procent door vrouwen. Deze verdeling varieerde overigens aanzienlijk per bedrijfsactiviteit. Het is niet verwonderlijk dat het in de bouw bijna alleen mannen waren die een leerbaan hadden. Alleen bij de bedrijven met activiteiten op het gebied van cultuur en overige dienstverlening hadden de vrouwen de meeste leerbanen (53 procent).

De arbeidskosten voor deze leerbanen waren bijna 1,8 miljard euro. Daarnaast is nog eens 109 miljoen euro aan overige kosten voor opleiding, materiaal en gebouwen of ruimtes gemaakt voor de leerbanen. Bedrijven droegen 51 miljoen euro bij aan fondsen voor leerbanen. Daar stond tegenover dat zij 72 miljoen euro uit fondsen of aan subsidie van bijvoorbeeld branche-organisaties en overheid ontvingen voor het in dienst hebben van mensen met leerbanen.

5. Opleidingsbeleid bedrijven

Het opleidingsbeleid van een bedrijf kan afgeleid worden uit het al dan niet aanbieden van opleidingen aan medewerkers. Maar het beleid kan ook betrekking hebben op de aanwezigheid van opleidingsfaciliteiten zoals opleidingsruimtes, opleidingsafdelingen en functionarissen, opleidingsprogramma's, procedures voor het beoordelen van opleidingen en de aandacht voor overheidsmaatregelen op het gebied van bedrijfsopleidingen. Op deze onderdelen van het beleid laten de bedrijven waarvan de medewerkers in 2005 bedrijfsopleidingen volgden, het volgende beeld zien:

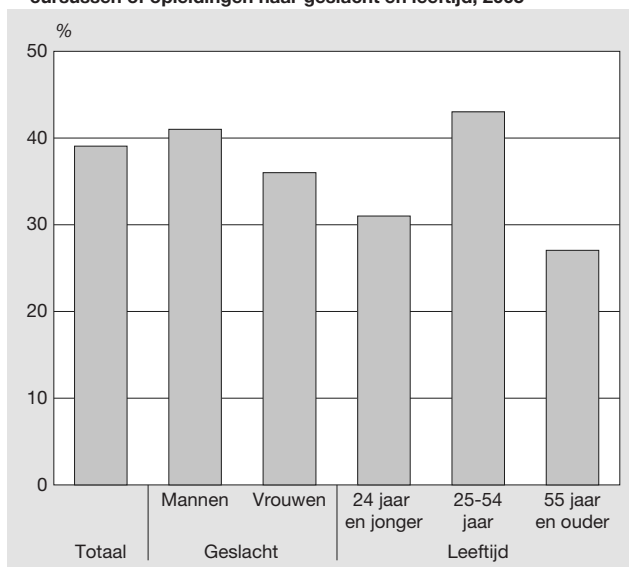
- Van deze bedrijven had 9 procent een eigen en/of met anderen gedeeld opleidingscentrum. Een op de zeven had een afdeling of een medewerker die verantwoordelijk was voor het organiseren van bedrijfsopleidingen. Ruim de helft liet zich hierover adviseren door een externe organisatie.

- Vierentachtig procent voerde gesprekken met individuele medewerkers om de opleidingsbehoefte vast te stellen.
- Van de bedrijven met bedrijfsopleidingen had 22 procent een gedocumenteerd opleidingsprogramma en 27 procent een specifiek budget voor bedrijfsopleidingen.
- In meer dan de helft van de bedrijven met bedrijfsopleidingen is bij de medewerkers onderzoek gedaan naar de tevredenheid over de opleidingen. Een deel van de bedrijven onderzocht de effecten van de opleidingen. Zo gaf 44 procent van de bedrijven aan onderzoek te hebben gedaan naar de kennisverbetering bij de medewerkers. Bijna zes van de tien bedrijven keek naar de verandering in werkgedrag en prestaties als gevolg van bedrijfsopleidingen en 34 procent bekeek de meerwaarde op basis van indicatoren zoals productiekosten.
- Ruim een op de vijf bedrijven met bedrijfsopleidingen had een formele inspraakorganisatie voor medewerkers. Een wisselend deel van deze inspraakorganisaties was betrokken bij het formuleren van doelstellingen, doelgroepen, onderwerpen, budget, selectie van opleidingsinstituten en de evaluatie van de bedrijfsopleidingen.
- De belangrijkste overheidsmaatregelen die invloed hadden op het opleidingsbeleid, waren het door de overheid voorzien in erkende normen voor kwalificaties en diploma's en het geven van subsidies en belastingaftrek.
- Bedrijven met bedrijfsopleidingen die in 2005 minder opleidingen hebben kunnen aanbieden dan ze zich hadden voorgenoemen (18 procent), deden dit vooral vanwege te weinig tijd of te hoge werkdruk en vanwege te hoge kosten.

6. Wie volgden cursussen?

In 2005 namen ruim 1,3 miljoen werknemers in de particuliere sector deel aan een bedrijfsopleiding in de vorm van een cursus of opleiding. Het betrof bijna vier op de tien werk-

2. Werknemers die cursussen of opleidingen volgen bij bedrijven met cursussen of opleidingen naar geslacht en leeftijd, 2005



nemers van de bedrijven die cursussen of opleidingen aanboden. Mannen volgden vaker cursussen of opleidingen dan vrouwen. In 2005 volgde 41 procent van de mannelijk werknemers van bedrijven die deze aanboden, ten minste één cursus of opleiding. Van de vrouwelijke werknemers was dat 36 procent. Dit hangt samen met het feit dat relatief veel vrouwen parttime werken en dat werkgevers minder bereid zijn om te investeren in parttime medewerkers.

Naar leeftijd gingen vooral de 25 tot en met 54 jarige werknemers op cursus (43 procent). Jongere werknemers tot 25 jaar en de oudere werknemers vanaf 54 jaar zijn ondervertegenwoordigd. Van hen nam respectievelijk 31 en 27 procent deel aan cursussen of opleidingen. Dat jongere werknemers minder op cursus gaan, heeft er mee te maken dat hun kennis nog goed aansluit bij het werk dat ze doen. Ze zijn nog niet zolang van school en aangenomen op basis van de voor het bedrijf benodigde competenties. De beperktere deelname van werknemers vanaf 55 jaar houdt verband met het feit dat werkgevers minder geneigd zijn te investeren in deze groep en mogelijk ook dat er in deze leeftijdscategorie minder animo is om nog opleidingen te volgen.

7. Welke cursussen zijn gevolgd?

In totaal zijn in 2005 bijna 47 miljoen arbeidsuren besteed aan cursussen of opleidingen. Dit zijn ongeveer 24 000 arbeidsjaren. Per cursist was dat ongeveer 36 uur of wel bijna één werkweek.

Naast de categorie overige opleidingen zijn de meeste arbeidsuren besteed aan cursussen of opleidingen op het gebied van techniek, boekhouding en persoonlijke vaardigheden. Aan het aanleren of verbeteren van talen is slechts 2 procent van de tijd gependend. Opvallend is dat informaticaopleidingen pas op de zesde plaats komen. De tijd die besteed wordt aan deze opleidingen is de afgelopen jaren afgenomen. Dit heeft te maken met het feit dat steeds meer mensen vertrouwd zijn met computers en dat het gebruik van allerlei software vooral voor jongeren tegenwoordig vrijwel een vanzelfsprekendheid is.

Staat 3
Arbeidsuren cursussen of opleidingen naar type opleiding, 2005

	1 000 uren	%
Totaal	46 954	100
Nederlands en andere talen	1 150	2
Verkoop en marketing	4 770	10
Boekhouding, etc	7 675	16
Persoonlijke vaardigheden	6 481	14
Informatica en dergelijke	4 435	9
Techniek endergelijke	8 708	19
Milieu en arbo	2 695	6
Horeca en dergelijke	2 044	4
Overige opleidingen	8 996	19

Het type cursussen dat gevolgd is, hangt samen met de bedrijfsactiviteit. Zo is in de industrie een derde van de tijd besteed aan techniekcursussen. Bij de bouwnijverheid is de helft gebruikt voor techniekcursussen, terwijl in de horeca ruim de helft opging aan horecacursussen. In bedrij-

Staat 4
Arbeidsuren cursussen of opleidingen naar type opleiding, aantal werknemers bedrijf en bedrijfstak, 2005

	Nederlands en andere talen	Verkoop en marketing	Boekhouding e.d.	Persoonlijke vaardigheden	Informatica e.d.	Techniek e.d.	Milieu en arbo	Horeca e.d.	Overige opleidingen
	%								
Totaal	2	10	16	14	9	19	6	4	19
10 tot 100 werknemers	3	10	6	14	10	29	4	5	21
100 tot 500 werknemers	2	10	8	14	11	16	6	4	28
500 en meer werknemers	2	10	26	14	9	14	6	4	15
Delfstofwinning	3	25	9	10	4	19	21	3	6
Industrie	4	4	6	14	11	33	10	2	17
Energie en waterleidingbedrijven	3	6	7	16	14	30	11	1	13
Bouwnijverheid	2	3	4	8	6	51	15	1	9
Handel	1	30	6	16	6	17	5	2	17
Horeca	1	5	16	10	3	0	3	54	9
Vervoer en communicatie	1	9	15	15	8	16	3	6	26
Financiële instellingen	2	7	62	12	7	1	1	0	8
Zakelijke dienstverlening	3	9	19	13	14	10	3	4	27
Cultuur en overige dienstverlening	5	6	5	32	7	5	6	2	33

ven met handelsactiviteiten is 30 procent besteed aan cursussen over verkoop en marketing. Bij financiële instellingen ging 62 procent naar cursussen voor boekhouding, financiën, (personeels)management en dergelijke.

Cursussen Nederlands en andere talen werden in vrijwel alle branches weinig gevolgd. Cursussen Nederlands worden veelal gevolgd door een relatief kleine groep van allochtone werknemers, terwijl voor andere talen zoals bijvoorbeeld het Engels de in de bedrijven aanwezige kennis mogelijk voldoende geacht wordt.

8. Wie verzorgden de externe cursussen?

Het ontwerpen en organiseren van de opleidingen wordt vaak overgelaten aan derden. In 2005 zijn ruim 27 miljoen arbeidsuren besteed aan externe cursussen. Van deze uren is 45 procent verzorgd door particuliere opleidingsinstellingen. Hogescholen, universiteiten en andere publiekrechtelijke opleidingsinstellingen zoals Regionale opleidingscentra (ROC's) gaven samen ruim 30 procent van deze cursussen. Leveranciers van de bedrijven en moeder- of zusterbedrijven leverden 9 procent van de externe cursussen. Hierbij gaat het veelal om opleidingen of cursussen bij de levering van bijvoorbeeld nieuwe machines, software of bij de introductie van nieuwe producten of diensten. Het aandeel cursussen gegeven door de Kamers van koophandel of branche organisaties bleef beperkt tot 2 procent. Cursussen of opleidingen verzorgd door vakbonden kwamen nauwelijks voor als bedrijfsopleiding.

Staat 5
Arbeidsuren externe cursussen of opleidingen naar opleidingsorganisatie, 2005

	1 000 uren	%
Totaal	27 055	100
Hogescholen en universiteiten	3 361	12
Overige publiekrechtelijke opleidingsinstellingen	5 154	19
Particuliere opleidingsinstellingen	12 212	45
Leveranciers en moeder/zusterbedrijven	2 514	9
KvK, branche- of werkgeversorganisatie	555	2
Vakbonden	79	0
Anders	3 180	12

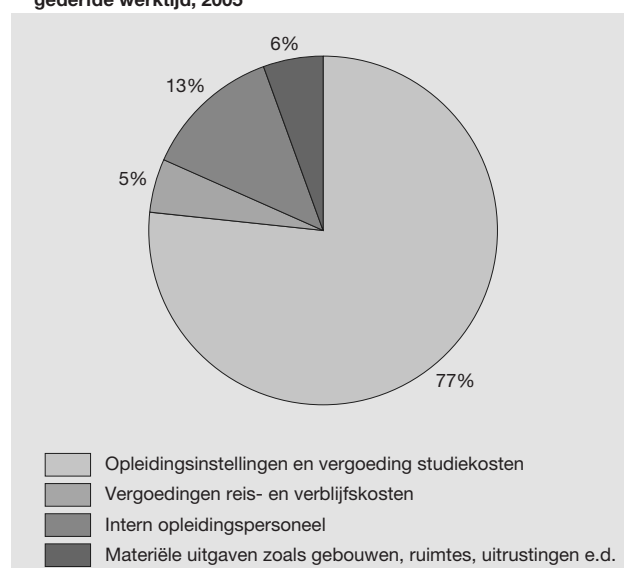
9. Uitgaven aan cursussen

9.1 Uitgaven exclusief kosten gedeerde werktijd

In 2005 is door de bedrijven ruim 1,7 miljard euro uitgegeven aan cursussen of opleidingen. Dit was ruim 1 300 euro per cursist. Het betrof uitgaven aan opleidingsinstellingen en vergoedingen van studiekosten, reis- en verblijf kosten, kosten aan intern opleidingspersoneel en materiële uitgaven.

Meer dan driekwart van deze uitgaven ging naar opleidingsinstellingen en vergoedingen van studiekosten. Aan reis- en verblijfkosten is 86 miljoen euro betaald. Dat is 5 procent van het totale budget. De uitgaven aan intern opleidingspersoneel voor begeleiding en dergelijke waren 222 miljoen euro. De materiële uitgaven aan gebouwen, ruimtes, uitrusting en materialen kwamen uit op 96 miljoen euro ofwel 6 procent van de totale uitgaven. Per werknemer van alle bedrijven werd er zo'n 450 euro uitgegeven (zie tabel 1)

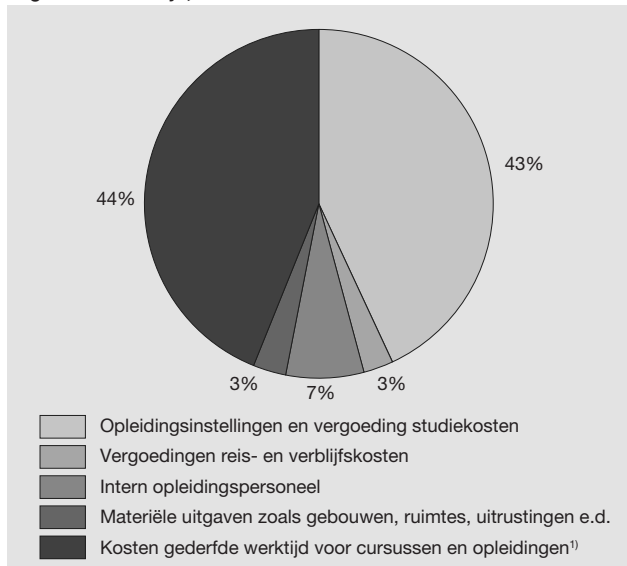
3. Uitgaven aan cursussen of opleidingen exclusief kosten gedeerde werktijd, 2005



9.2 Uitgaven inclusief kosten gedeerde werktijd

In 2005 is niet rechtstreeks gevraagd naar de kosten van de gedeerde werktijd. Op basis van de arbeidskosten per uur en de aan cursussen of opleidingen gebruikte arbeidsuren is een benadering van deze kosten gemaakt voor 2005. De totale uitgaven voor cursussen of opleidingen inclusief de kosten voor gedeerde werktijd zijn met ruim 3 miljard euro aanzienlijk hoger dan zonder deze kosten. De opname van de kosten voor gedeerde werktijd geeft uiteraard een andere relatieve kostenverdeling te zien waarbij dit de hoogste kostenpost blijkt te zijn. Rekening houdend met deze kosten kwamen de uitgaven uit op 810 euro per werknemer (zie tabel 1).

4. Uitgaven aan cursussen of opleidingen inclusief kosten gedeerde werktijd, 2005



¹⁾ Dit betreft een benadering op basis van de arbeidskosten per uur maal het aantal uren besteed aan cursussen of opleidingen.

10 Een vergelijking in de tijd

10.1 Gevolgde bedrijfsopleidingen en cursussen

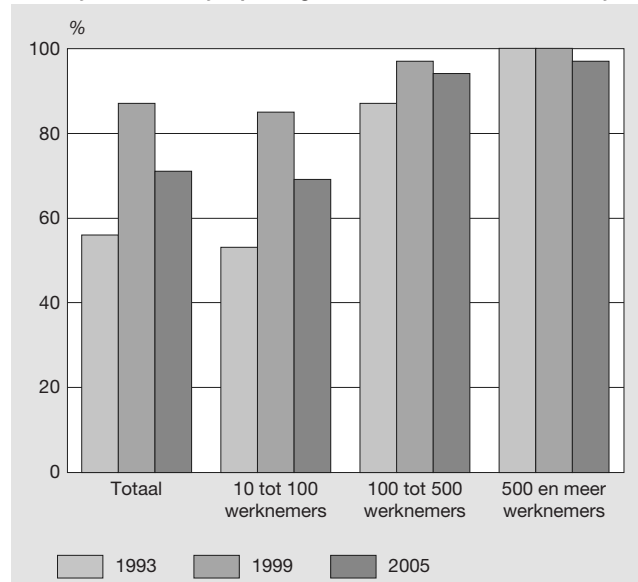
Het aandeel bedrijven met bedrijfsopleidingen, is gedaald van 87 procent in 1999 naar 71 procent in 2005. Deze daling gold voor alle vormen van bedrijfsopleidingen en betrof vooral de kleinere bedrijven. De afname bij de middelgrote bedrijven (van 97 naar 94 procent) en bij de grote bedrijven (van 100 naar 97 procent) bleef beperkt. Ten opzichte van 1993 was er, met uitzondering van de grootste bedrijven, in 2005 overigens wel een aanzienlijke toename te zien.

Het aandeel bedrijven waar werknemers interne en externe cursussen²⁾ volgden, daalde van 80 procent in 1999 naar 66 procent in 2005. Het aandeel cursisten nam af van 41 procent naar 34 procent. Toch lagen de percentages voor 2005 nog boven die in 1993.

10.2 Uitgaven aan cursussen als aandeel van de arbeidskosten

In voorgaande jaren zijn in de uitgaven aan cursussen of opleidingen ook de loonkosten voor de aan studie be-

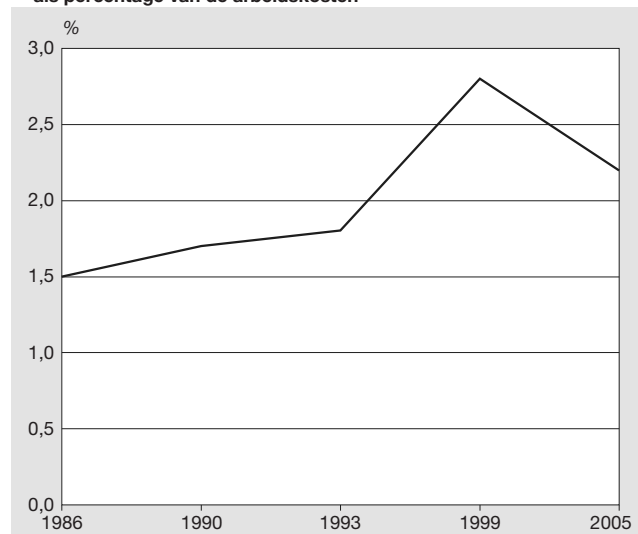
5. Bedrijven met bedrijfsopleidingen naar aantal werknemers bedrijf



steede arbeidsuren meegenomen, dat wil zeggen de kosten van de gedeerde werktijd. In 2005 is deze post niet afzonderlijk waargenomen. Op basis van de aan cursussen of opleidingen besteedde arbeidsuren en de arbeidskosten per uur is hiervan wel een schatting gemaakt. De gegevens in de onderstaande tijdreeks vanaf 1986 zijn overigens, in verband met de vergelijkbaarheid in de tijd, exclusief de sociale werkvoorzieningen.

Vanaf 1986 tot en met 1999 zat een duidelijke stijging in de uitgaven aan cursussen of opleidingen als percentage van de arbeidskosten van alle waargenomen bedrijven. In 2005 was dit aandeel met 2,2 procent echter duidelijk lager dan in 1999 toen dit uitkwam op 2,7 procent. Deze daling hangt deels samen met het feit dat er in 1999 voorbereidingen plaatsvonden voor de millenniumovergang en mogelijk ook al voor de invoering van de euro in 2002. Dit zorgde voor extra investeringen in met name de automatisering, waarbij er waarschijnlijk ook extra opleidingen op dat gebied waren.

6. Kosten cursussen of opleidingen (inclusief kosten gedeerde werktijd) als percentage van de arbeidskosten¹⁾



¹⁾ De arbeidskosten hebben betrekking op alle bedrijven, dus ook van bedrijven die geen bedrijfsopleidingen hebben.

Technische toelichting

Doel en achtergrond van het onderzoek

Het onderzoek Bedrijfsopleidingen 2005 vond plaats op basis van een enquête bij bedrijven naar de deelname van werknemers aan bedrijfsopleidingen, de kosten hiervan, het opleidingsbeleid van de bedrijven en de aanwezigheid van leerbanen. Dit onderzoek wordt gehouden in alle EU-landen. Het is voor het eerst dat dit gebeurde op basis van een Europese verordening. Eerdere onderzoeken werden uitgevoerd op basis van een 'gentlemen's agreement' binnen de EU. Bedrijfsopleidingen zijn een belangrijk thema in de strategie voor levenlang leren binnen de Europese Unie. De investeringen van bedrijven in bedrijfsopleidingen zijn een belangrijke voorwaarde voor economische vooruitgang, concurrentie vermogen, werkgelegenheid en het oplossen van onevenwichtigheid van de arbeidsmarkt.

Onderzoeksgebied en waarnemingsstrategie

Het onderzoek is gehouden onder ongeveer 5 800 bedrijven met 10 of meer werknemers in de particuliere sector. Vanwege de internationale vergelijkbaarheid en te verwachten problemen bij de vraagstelling bleven het openbaarbestuur, overheidsdiensten, sociale verzekeringsinstellingen alsmede het onderwijs, de gezondheids- en welzijnzorg buiten beschouwing. Dat gold ook voor bedrijven in de landbouw en visserij.

Voor het onderzoek is primair gebruikt gemaakt van een elektronische vragenlijst die via email uitgewisseld is met de bedrijven. Met speciale software die bedrijven ook gebruiken voor de invulling van andere CBS-statistieken kon de vragenlijst ingevuld en veilig verzonden worden. In het geval dat bedrijven aangaven voorkeur te hebben voor een papieren vragenlijst is deze per post toegezonden. In de uitgangssituatie werd aan circa 60 procent van de bedrijven een elektronische vragenlijst verzonden. Later gaf toch een deel van deze bedrijven de voorkeur aan een papieren versie, bijvoorbeeld omdat het bedrijf geen externe software toeliet op zijn netwerk. Uiteindelijk heeft 40 procent van de bedrijven een elektronische vragenlijst ingevuld en 60 procent een papieren versie. De respons voor het onderzoek bedroeg 77 procent.

Vragenlijst

Het eerste deel van de vragenlijst bestaat uit algemene vragen over aantal, geslacht en leeftijd van de werknemers en de arbeidskosten van het bedrijf. Voor de personen in dienst van het bedrijf gaat het om het personeel dat aan het einde van het verslagjaar op de loonlijst stond en waarvan het bedrijf in juridische zin de werkgever was. Verder zijn er vragenblokken over bedrijfsopleidingen, het opleidingsbeleid, de aangeboden cursussen of opleidingen, bijdragen en subsidies. Tenslotte zijn vragen opgenomen over personen met leerbanen, de kosten hiervoor en eventuele bijdragen en subsidies voor leerbanen.

Bij de bedrijfsopleidingen is onderscheid gemaakt naar de categorieën cursussen of opleidingen, opleidingen op de werkplek, job rotation/functieroulatie, kwaliteitscirkels/georganiseerde groepsdiscussies, zelfstudie en conferenties, workshops of lezingen. Bij cursussen of opleidingen gaat het om opleidingsactiviteiten die worden gegeven aan een

aantal deelnemers/cursisten tegelijk. Verder worden deze vrijwel altijd gegeven buiten de eigen werkplek, zoals in een trainingscentrum of klaslokaal en is sprake van een hoge mate van organisatie door opleider of opleidingscentrum. De overige categorieën bedrijfsopleidingen hebben een minder formeel karakter.

Voor de categorie cursussen of opleidingen zijn vragen gesteld over de deelnemers, type opleiding, opleidingsorganisaties, bestede arbeidsuren en kosten. Hierbij is deels ook nog onderscheid gemaakt tussen vragen over interne- en externe cursussen.

Vergelijkbaarheid met andere onderzoeken naar bedrijfsopleidingen

Het voorgaande onderzoek Bedrijfsopleidingen is gehouden over 1999. Dit onderzoek kijkt op een aantal punten af van het onderzoek over 2005. Zo is in 2005 mede om de enquêtebelasting beperkt te houden, niet gevraagd naar aantallen cursussen en de duur van de cursussen. Ook is bij de kosten voor cursussen of opleidingen niet geïnformeerd naar de kosten van de gedeerde werktijd. Verder zijn in 2005 voor het eerst vragen gesteld over aantallen personen met een leerbaan en de kosten daarvan. Het onderzoek van 1999 is gebaseerd op mondelinge interviews, terwijl in 2005 gebruikgemaakt is van een benadering via e-mail of post.

Ook in 1993 is onderzoek gedaan naar bedrijfsopleidingen. In tegenstelling tot 2005 en 1999 zijn destijds ook bedrijven met 5 tot 10 werknemers onderzocht. Daarnaast was er in 1993 een andere onderzoeksstrategie waarbij bedrijven schriftelijk geënquêteerd werden. Eerder werd ook al in 1990 en 1986 onderzoek gedaan naar bedrijfsopleidingen. Voor de tijdreeks vanaf 1986 zijn in verband met de vergelijkbaarheid van de gegevens de sociale werkvoorzieningen buiten beschouwing gebleven.

De kosten/uitgaven aan interne- en externe cursussen of opleidingen in 2005 zijn niet rechtstreeks vergelijkbaar met eerdere gegevens. Bij voorgaande onderzoeken zijn ook de kosten van gedeerde werktijd en verleend studieverlof meegenomen bij de uitgaven aan interne- en externe cursussen, terwijl die in 2005 niet gevraagd zijn. Voor 2005 is op basis van de voor cursussen of opleidingen gebruikte arbeidsuren en de arbeidskosten per uur (totale arbeidskosten gedeeld door totale gewerkte uren in het bedrijf) wel een benadering van deze kosten gemaakt.

Begrippen

Opleidingen op de werkplek

Dit zijn geplande periodes van training, instructie of het opdoen van praktische ervaring op de werkvloer of in de werksituatie, gebruik makend van de alledaagse werktinstrumenten.

Job rotation/functieroulatie

Functieroulatie binnen het bedrijf en uitwisseling met andere bedrijven behoort alleen tot de overige vormen van bedrijfsopleidingen wanneer deze van tevoren gepland is

met de bedoeling de werknemer nieuwe vaardigheden en/of kennis bij te brengen of bestaande vaardigheden en/of kennis verder te laten ontwikkelen.

Kwaliteitscirkels/georganiseerde groepsdiscussies

Kwaliteitscirkels zijn werkgroepen die als doel hebben vraagstukken binnen het bedrijf op te lossen door discussie. Deelname aan kwaliteitscirkels geldt als een bedrijfsopleiding als de deelname van de werknemer aan de kwaliteitscirkel als vooropgezet doel heeft dat nieuwe vaardigheden en/of kennis wordt opgedaan of dat bestaande vaardigheden en/of kennis verder wordt ontwikkeld.

Zelfstudie

Met zelfstudie wordt bedoeld op individuele scholing door middel van één of meerdere leermiddelen. Dit kan plaatsvinden binnen het bedrijf, maar ook in de privé-situatie of via een scholingsinstituut. Het kan gaan om schriftelijke cursussen, cursussen via internet, via video en scholing door een leraar. De zelfstudie moet onderdeel zijn van een vooraf gepland programma.

Conferenties, workshops, lezingen en seminars

Deelname aan conferenties, workshops, lezingen en seminars wordt gezien als een bedrijfsopleiding als de deelname van de werknemer als vooropgezet doel heeft dat nieuwe vaardigheden en/of kennis wordt opgedaan of dat bestaande vaardigheden en/of kennis verder wordt ontwikkeld en als dit onderdeel uitmaakt van een vooraf gepland programma.

Literatuur

Eurostat Working Papers, Population and social conditions 3/2000/E/N°17, The 3rd Continuing Vocational Training Survey (CVTS3), European Union Manual. European Commission Luxemburg 2006.

Mevr. A.A. Boerdam en mevr. A. Van der Meulen, 2001. Steeds meer bedrijven leiden hun werknemers op. Sociaal-economische maandstatistiek 2001/12. Voorburg/Heerlen, 2001.

Riele, S.M.M. te en Siermann, C.J.L., 2007. Bijna een miljoen mensen met een kleine baan. Sociaaleconomische Trends, 2007 aflevering 2, blz. 36-41. Voorburg/Heerlen, 2007.

Noten in de tekst

- ¹⁾ Bedrijven die niet in 2005, maar wel al eerder, bijvoorbeeld in 2004, nieuwe producten of werkmethoden invoerden, werden tot de niet-innovators gerekend.
- ²⁾ In het onderzoek over 2005 wordt niet gesproken over interne en externe cursussen maar over cursussen of opleidingen.

Tabel 1
Kerncijfers bedrijfsopleidingen

	Werknemers die cursus of opleiding volgen ¹⁾				Uitgaven aan cursus of opleiding (excl.) ²⁾			Uitgaven aan cursus of opleiding (incl.) ³⁾		
	Totaal	Totaal ⁴⁾	Mannen ⁴⁾	Vrouwen ⁴⁾	Totaal	Aandeel in arbeidskosten ⁵⁾	Per werknemer ⁶⁾	Totaal	Aandeel in arbeidskosten ⁵⁾	Per werknemer ⁶⁾
	x 1 000	%			mln euro	%	euro	mln euro	%	euro
1993										
Totaal bedrijven	841	26	27	24	.	.	.	1 558	1,8	490
10-99 werknemers	172	15	16	12	.	.	.	224	0,8	190
100-499 werknemers	190	27	29	21	.	.	.	278	1,3	400
500 en meer werknemers	479	36	38	33	.	.	.	1 056	3,0	800
Delfstoffenwinning
Industrie	212	24	25	17	.	.	.	466	1,7	530
Energie- en waterleidingbedrijven	16	37	33	59	.	.	.	34	2,2	770
Bouwnijverheid	68	24	25	15	.	.	.	65	0,8	230
Handel	144	22	21	23	.	.	.	168	1,2	250
Horeca	14	16	17	15	.	.	.	10	0,7	120
Vervoer en communicatie
Financiële instellingen	85	46	50	40	.	.	.	248	3,7	1 330
Zakelijke dienstverlening ⁷⁾	141	20	22	18	.	.	.	223	1,4	320
1999										
Totaal bedrijven	1 559	41	44	35	1 908	1,7	500	3 088	2,7	810
10-99 werknemers	544	37	41	30	489	1,0	340	848	1,8	580
100-499 werknemers	354	45	48	37	407	1,8	520	649	2,8	820
500 en meer werknemers	661	42	46	37	1 012	2,4	650	1 592	3,8	1 020
Delfstoffenwinning	5	60	62	49	12	2,3	1 340	16	3,2	1 880
Industrie	341	40	42	33	378	1,3	440	652	2,2	760
Energie- en waterleidingbedrijven	16	47	50	31	21	1,5	640	39	2,8	1 180
Bouwnijverheid	179	58	59	35	120	1,2	380	228	2,2	740
Handel	304	37	42	30	230	1,2	280	425	2,2	520
Horeca	39	32	32	31	21	1,1	170	37	1,9	300
Vervoer en communicatie	154	40	40	42	255	2,0	670	359	2,8	940
Financiële instellingen	140	65	64	66	299	3,3	1 380	444	4,8	2 050
Zakelijke dienstverlening	317	36	41	29	511	2,2	580	789	3,3	890
Cultuur en overige dienstverlening	64	39	39	39	63	1,4	380	99	2,2	600
2005										
Totaal bedrijven	1 311	34	36	31	1 738	1,2	450	3 093	2,2	810
10-99 werknemers	394	24	25	23	413	0,8	260	750	1,4	460
100-499 werknemers	283	36	39	29	382	1,2	480	676	2,1	850
500 en meer werknemers	633	45	48	39	943	1,8	670	1 667	3,1	1 180
Delfstoffenwinning	5	61	61	60	19	2,5	2 090	34	4,5	3 740
Industrie	257	34	35	28	396	1,2	520	703	2,2	920
Energie- en waterleidingbedrijven	10	44	47	34	28	2,2	1 240	40	3,2	1 770
Bouwnijverheid	121	40	42	29	109	0,9	370	231	1,9	770
Handel	241	26	29	23	225	0,9	250	391	1,5	430
Horeca	35	22	21	22	25	0,8	150	56	1,9	350
Vervoer en communicatie	152	39	37	44	224	1,4	570	352	2,3	900
Financiële instellingen	134	54	54	54	249	1,8	1 000	418	2,9	1 690
Zakelijke dienstverlening	303	36	39	31	409	1,3	490	774	2,6	930
Cultuur en overige dienstverlening	54	30	30	31	55	0,9	310	93	1,6	530

¹⁾ Werknemers die een (of meerdere) cursus(sen) of opleiding(en) volgen.

²⁾ De uitgaven zijn exclusief de arbeidskosten van opleidingsuren onder werktijd.

³⁾ De uitgaven zijn inclusief de arbeidskosten van opleidingsuren onder werktijd.

⁴⁾ Aantal werknemers met een cursus of opleiding ten opzichte van het totaal aantal werknemers van alle bedrijven in het onderzoek.

⁵⁾ De totale uitgaven aan cursussen of opleidingen van bedrijven die deze bedrijfsopleidingen hebben in procenten van de totale arbeidskosten. De arbeidskosten hebben betrekking op alle bedrijven, dus ook van bedrijven die geen bedrijfsopleidingen hebben.

⁶⁾ De totale uitgaven aan cursussen of opleidingen van bedrijven die deze bedrijfsopleidingen hebben per werknemer. Het aantal werknemers betreft de werknemers van alle bedrijven, dus ook van bedrijven die geen bedrijfsopleidingen hebben.

⁷⁾ In 1993 is de branche zakelijke dienstverlening inclusief Cultuur en overige dienstverlening.